Kareeberg Munisipaliteit

Jaarverslag 2010/2011

Hoofstuk 1

Inleiding en oorsig

1.1 Burgemeester voorwoord

Munisipale Raad

Na amalgamasie van munisipaliteite gedurende Desember 2000 (Munisipale Afbakenswet 1998) het Kareeberg Munisipaliteit (NCO 74) ontstaan, 'n kategorie B Plaaslike Munisipaliteit wat Carnarvon, Vosburg en Vanwyksvlei bedien met 'n totale oppervlakte van 17 689 km^2. Carnarvon is die sentrale dienspunt tussen die drie dorpe. Die Raad bestaan huidiglik uit vier wyksraadslede wat ANC lede is en twee DA lede en een Cope lid wat proporsionele raadslede is. Raadsvergaderings word twee maandeliks gehou. Raad- en wykskomitee-vergaderings word gehou met ondersteuning van die administrasie. Die besturende- en wetgewende-gesag van die munisipaliteit berus by die Raad. (Munisipale Stelsels Wet Hoofstuk 2. art. 2.a)

Uitvoerende magte berus by die Rekenpligte Beampte deur die Raad aangestel. (Munisipale stelsel wet. Hoofstuk 7 art.55. (1a-q)
Gemeenskapsdeelname word deur die Raad nagestreef volgens die Munisipale Stelselwet, hoofstuk 4, wet 32 van 2000. Verskillende beleide soos deur die Raad aanvaar maak dit moontlik vir die Raad om te moniteer en te evalueer. Kommunikasie met die publiek word gedoen deur middel van die plaaslike nuusbrief (Korbeeltjie), internet, webtuiste, strooibiljette, asook die maandelikse diensterekeninge, Raad ontmoet die mense en wykskomitee vergaderings.

Administrasie

Volgens hoofstuk 7 art.(55) van die Stelselswet, wet 32 van 2000 beskik die Raad oor die dienste van 'n Rekenpligte Beampte, en drie departementshoofde. Daar was geen vakatures die genoemde jaar. Die gemelde beamptes het hul verantwoordelikhede vir die jaar nagekom. 'n Totaal van 79 personeellede is tans in diens van die Raad.

Delegering van funksies en magte is behoorlik opgestel volgens die stelselwet, no. 32 van 2000, (art. 51 en 59) en is deur die Raad bekragtig. Daar word maandeliks sowat 2 500 diensterekeninge en jaarliks 2 800 belastingrekeninge uitgestuur, landelike gebied ingesluit in gevolge die belastingwet van 2004. Ongeveer 1 194 behoeftige huishoudings met 'n inkomste van minder as R2 160.00 per maand is geregistreer en ontvang gratis basiese dienste wat water en elektrisiteit insluit.

Ingevolge die Munisipale Finansiële Bestuurswet (hoofstuk 12 art.131-1) het die Raad voorsiening gemaak vir 'n oudit aksieplan 2010/2011. Die omdraaistrategie-aksieplan (Des. 2009/Mrt.2011) is deur die Raad opgestel en word noukeurig gemonitor en evalueer.

Raadskomitees, wykskomitees, interne ouditkomitee funksioneer.

Finansies

Waardevermindering op bates van die Raad moet jaarliks in berekening gebring word. Krediteure word maandeliks stiptelik betaal. Die Finansiële- komitee vergader maandeliks en doen aanbevelings aan die Raad.

Die G.R.A.P finansiële stelsel is sedert 2007 in gebruik, en word suksesvol deur die administrasie bemeester.

Finansiële bestuursbeleide

1. Kredietbeheer verordening
2. Tariewe
3. Voorsieningskanaal
4. Tenderbeleid
5. Bates
6. Delegasie van funksies
7. Kliëntesorg diens.
8. Aanstellingsbeleid
9. Eiendomsbelastingsbeleid
10. Selfoonbeleid
11. Deernisbeleid
12. Befondsing- en Reserwesbeleid
13. Oordrag van fondsebeleid

Die Begroting, geïntegreerde ontwikkelingsplan (G.O.P), dienslewering implimenteringsplan (S.D.B.I.P) word jaarliks, soos bepaal deur wetgewing afgehandel. Artikel 72 verslag is betyds aan Provinsiale - / Nasionale Tesourie voorsien.

Raadslede ontvang binne 10 werksdae die artikel 71 verslag wat insluit 'n balansstaat, inkomste- en uitgawestaat, proefbalans, asook 'n staat van

uitstaandes. Daar word kwartaalliks aan die Raad verslag gedoen oor die finansiële stand van die Raad.

Die Raad se deernisbeleid maak voorsiening dat 'n huishouding wat minder as R2 160.00 verdien, kwalifiseer vir gratis basies dienste. Die Raad het 61% behoeftige huishoudings wat geregistreer is.

Die besoekprogram van die Ouditeur-Generaal se Provinsiale- en Nasionale kantoor as ondersteunings funksie, stel munisipaliteite in staat om te verbeter en volhoubare, skoon oudit verslae te verseker.

Hierdie Raad beywer hom om te soek na moontlikhede om die 22% werkloosheid in die gebied aan te spreek, wat 'n groot deel van die gemeenskap verhinder om stiptelik hul dienste te kan betaal.

Staatsondersteunende kapitaalprojekte soos aangedui in die G.O.P. word streng volgens voorskrifte (DORA) uitgevoer. Die finansiële state is volgens G.R.A.P. voorskrifte opgestel en voor die Augustus sperdatum ingedien by die Ouditeur Generaal.

<u>Toegekende tenders en kwotasies 2010/2011</u>

Klein besighede sake-ondernemings	-	R 2 658 464.86
Swart besighede	-	R13 482 515.96
Swart besighede met gestremdes	-	R -
Plaaslike besighede	-	R 865 173.91

Tegniese dienste

1. Watervoorsiening

Water word daagliks op 'n volhoubare wyse aan al drie dorpe in Kareeberg voorsien. Water word uit boorgate onttrek en daar word maandeliks, in al drie dorpe, watermonsters versamel vir ontleding deur 'n laboratorium. Die laboratorium uitslae word op die webtuiste gepubliseer.

Inwoners wat kwalifiseer volgens die Raad se deernisbeleid ontvang 10 kiloliter water gratis per maand.

Water onttrekkings en verspreiding word streng volgens voorskrifte van Departement van Waterwese en Bosbou, gedoen.

Volle aandag word geskenk om die Copperton grootmaat watervoorsieningsprojek te bespoedig om sodoende verligting te bring aan die water tekort in Vanwyksvlei.



Pompstasie by Saaipoort



Watervoorsiening vanaf Kwaggakolk Vanwyksvlei



Kareeberg Munisipaliteit ontvang erkenning vir uitstaande prestasie 2010 (kleiner munisipaliteite) vanaf Departement Waterwese.

2. Elektrisiteit

'n Gedeelte van die Raad se elektrisiteitsaankope word by Eskom gedoen. Sekere gebiede in Kareeberg word direk deur Eskom voorsien met voorafbetaalde meters. Die Departementshoof poog om so spoedig moontlik wanneer krag onderbrekings voorkom in Kareeberg se bedieningsgebied, herstelwerk te laat doen. Onderhoud aan straatbeligting word deurlopend gedoen.

Inwoners wat kwalifiseer, volgens die Raad se deernisbeleid, ontvang 50 kwh eenhede gratis. Elektrisiteitstariewe word volgens die Nasionale Elektrisiteits Reguleerder se riglyne bepaal.

Foto 1



Foto 2



Kragvoorsiening (Foto 1 en 2)

3. Sanitasie en Reiniging

Ten einde verbeterde, volhoubare en effektiewe dienslewering te verseker het die Raad sy voertuigvloot opgradeer. Bestuurders is opgelei in die versorging en nasiening van voertuie. Personeel word voorsien van die nodige beskermende klere en veiligheidskoene, en ondergaan jaarliks mediese ondersoeke.

Die uitfasering van die emmerstelsel in Kareeberg is voltooi en die rioolstelsel is in inwerking. Vullisverwydering vind weekliks plaas, oopruimtes en strate word gereeld skoongemaak. Vullisdromme is in die besigheidsarea op strategiese plekke geplaas.

Klagtes word in 'n register aangeteken en geniet deurlopende aandag.

Inwoners wat kwalifiseer volgens die Raad se deernisbeleid se rekeninge word met die maandelikse rekening gekrediteer.









Die foto's toon die fases van die sanitasieprojek wat die emmerstelsel vervang het.

4. Strate- en Stormwaterdreinering

Strate word periodiek skoongemaak en herstel deur werkskeppings-projekte. In voorheen benadeelde gebiede is daar hoofsaaklik nog grondstrate en plaveiselstrate. Dit word op 'n gereelde basis geskraap en opgeknap. Verskeie strate is nou gerehabiliteer en opgradeer. Stormwater dreinering kan nie tot sy reg kom nie as gevolg van tekort aan befondsing.





<u>Algemeen</u>

Die Raad se "Raad ontmoet die mense program" gee 'n aanduiding waar verbetering in dienslewering benodig word, maar ontvang ook sinvolle insette van die gemeenskap.

Voorts wil die Raad die inwoners van Kareeberg verseker dat daar te alle tye 'n bekostigbare en volhoubare diens gelewer sal word, met alle onvermydelike verhogings.

Sektorale programme sal altyd deel wees van die Raad se poging om sosiale en morele verval te help aanspreek. Die werkloosheidsyfer in Kareeberg is 22% vir persone tussen 15-65 jaar, terwyl 61% registreer is vir hulp as behoeftige huishoudings. Werksgeleenthede is hoofsaaklik beperk tot landbou en algemene werk.

Raad se opregte dank aan personeel vir ondersteuning en bystand in die uitvoering van die Raad se pligte en verantwoordelikhede. Dankie aan Raadslede vir die verantwoordelike wyse waarop hulle hul statutêre pligte nagekom het gedurende die jaar.

1.2 Ligging

Kareeberg Munisipaliteit is ongeveer 400 km suid-wes vanaf Kimberley en 230 km wes vanaf De Aar geleë. Kareeberg Munisipaliteit bestaan uit drie dorpe nl. Carnarvon, Vanwyksvlei en Vosburg. Die hoofsetel is geleë te Carnarvon. Vanwyksvlei is 83 km per grondpad vanaf Carnarvon in 'n Noord-westelike rigting en Vosburg is 95 km Noord-oos van Carnarvon waarvan 60 km grondpad en 35 km teerpad is. Die opgradering van die grondpad tussen Vosburg en Carnarvon het in aanvang geneem en vorder fluks.

Die bevolkingsgetal volgens die jongste statistiek is 9482 met 'n totale oppervlakte van 17 689 km^2. Die aantal geregistreerde kiesers is tans 6 787. Die totale aantal persele (Carnarvon, Vanwyksvlei en Vosburg) is 2 386. Die aantal huishoudings in Kareeberg is as volg:

Carnarvon:	1 390
Vanwyksvlei:	585
Vosburg:	305

'n Totaal van 1 194 verbruikers wie se inkomste R2 160.00 en minder per maand beloop, ontvang 'n maandelikse subsidie op al die basiese dienste soos water (basies en 10kl verbruik), elektrisiteit (basies en 50 eenhede verbruik), koopkrag 50 eenhede per maand (Eskom ingesluit) nagvuil, vullis en riool.

1.3 Visie

"Ons as Kareeberg Munisipaliteit verbind onsself om 'n volhoubare, bekostigbare diens te lewer en deur ontwikkeling die lewenskwaliteit van alle inwoners te verbeter."

Missie

"Ons sal hierdie missie volbring deur 'n geloofwaardige administrasie, voldoende infrastruktuur en verbeterde ekonomiese en sosiale inisiatiewe"

1.4 Administrasie

Gemeenskapsvergaderings word, sover moontlik, gereeld op die onderskeie dorpe gehou. Elke wyk beskik oor 'n wykskomitee. Die wykskomitees doen aanbevelings oor relevante sake in die betrokke wyke. Die funksionering is egter wisselvallig.

1.5 Finansies

Die begroting is sodanig opgestel dat alle tariewe op die onderskeie dorpe dieselfde is. Werklike uitgawes beloop R40 342 420. Werkswinkels oor die begroting is ook met die betrokke wykskomitees gehou. Die betaalpersentasie die afgelope boekjaar ten opsigte van dienste was 61% sonder interowerheidstoekenning en 108% met interowerheidstoekenning.

Die werklike uitgawes sien as volg daar uit:

Salarisse, lone en toelaes	R10 495 955	(23.80%)
Raadslede vergoeding	R 1 597 732	(3.62%)
Algemene onkoste	R 4 830 563	(10.95%)
Herstel en onderhoud	R 745 904	(1.69%)
Depresiasie	R 2 535 831	(5.75%)
Grootmaat aankope	R 4 806 898	(10.90%)
Toekennings en subsidies	R 6 888 136	(15.62%)
Bedryfsuitgawe (toekennings)	R11 771 657	(26.69%)
Rente	R 434 488	(0.99%)

Die kapitaalbegroting was in oorleg met die hersiene G.O.plan opgestel.

Begrotingsbeheer en kontantvloeibestuur word deurlopend gedoen om te voorkom dat oorspanderings en bankoortrekking plaasvind. Korttermyn beleggings soos op 30 Junie 2011 beloop R21 134 211 wat onspandeerde toekennings insluit.

1.5.1 Finansiële Verslagdoening

Daar word kwartaalliks aan die Raad verslag gedoen oor die finansiële stand van die munisipaliteit. 'n Balansstaat, inkomste- en uitgawestaat, proefbalans sowel as 'n staat van uitstaandes word voorgelê. Ander statistieke soos betaalpersentasies en lynverliese word ook voorgelê.

Die finansiële state vir 2010/2011 boekjaar is op 23 Augustus 2011 by die Ouditeur Generaal ingedien. Die Raad se totale uitgawe beloop R14 616 814 minder as die begrotingsbedrag as gevolg van toekenning nie ontvang nie (EPWP) Die inkomste is R4 289 072 minder as die begroting. Debiteure het met R214 966 (2%) toegeneem na R3 038 328, voorsiening vir slegte skulde is in berekening gebring. Die kantoor van die Ouditeur-Generaal het die oudit van gemelde state op 2 November 2011 afgehandel. Tenders en kwotasies goedgekeur vir tydperk onder oorsig, sien aanhangsel A.

1.5.2 Interne Oudit

Die Raad het 'n ooreenkoms met Pixley ka Seme Distriksmunisipaliteit om die interne ouditfunksie te behartig. Die Raad se werksaamhede word op 'n kwartaallikse basis ge-oudit, waarna 'n verslag uitgereik word. Die verslae word aan die Raad, sowel as die Ouditkomitee voorgelê.

Senior personeel doen ook deurlopende interne nasiening.

1.5.3 Interowerheidsoordragte (IOO)

Die Raad het 'n bedrag van R8 593 000 vir die boekjaar onder oorsig ontvang. 'n Totaal van 1 194 verbruikers het baat gevind by hierdie toekenning.

1.5.4 Beleid

Die Raad beskik oor die volgende beleide:

Finansies
Voorsieningskanaal-bestuur
Bates
Tariewe
Kliënte sorg
Delegasie van funksies
Voorkoming van korrupsie en bedrog
Kredietbeheer en invordering
Aanstellingsbeleid
Selfoonbeleid
Tariefbeleid
Eiendomsbelastingbeleid
Befondsing- en Reserwesbeleid
Oordrag van fondsebeleid

1.6 Slot

Alle finansiële rekords soos bateregisters, huurkontrakte ens. is opdateer en op datum. Alle fondse, (Aanhangsel G) word deur kontant onderskryf.

1.7 Tegnies en Siviel

Die volgende projekte het die jaar onder oorsig in aanvang geneem of is afgehandel:

Aankoop van gedenksaal	-	Carnarvon	:	Eie fondse
Opgradering strate	-	VWV, VB,Cvon	:	MIG
Opgradering stortingsterreine	-	Vwv,VB, Cvon	:	MIG
Oksidasiedamme	-	VWV	:	MIG
Riolering De Bult	-	Carnarvon	:	MIG
Water De Bult	-	Carnarvon	:	MIG
Vervang watertenk	-	VWV	:	MIG
Oprigting 80 wonings	-	Carnarvon	:	Prov.Dept.
Schietfontein sonpomp	-	Carnarvon	:	Eie fondse
Hoëmas beligting	-	Drie dorpe	:	MIG
Voorafbetaalde meters	-	VB,Cvon	:	MSIG
Biblioteekontwikkelingsprogram	-	Drie dorpe	:	Dept. Sport Kuns & Kultuur



Hoëmas lig in Bonteheuwel



Straat word opgradeer in Bonteheuwel



Riolering De Bult



Terrein vir die oprigting van 80 huise



Dreinvragmotor



Gebou by die Oksikasiedamme

Die onderstaande projekte is reeds vir 2011/2012 boekjaar goedgekeur:

Teer van vliegveld se aanloopbaan
Opgradering van vullisterrein te Carnarvon
Oksidasiedamme te Vosburg
Nuwe begraafplaas te Vanwyksvlei
Opmeet van erwe te Carnarvon
Sportfasilitiete te Carnarvon
Opgradering van sportfasiliteite in Vanwyksvlei
Opgradering van elektrisiteitnetwerk in Carnarvon
Opgradering van waternetwerk in drie dorpe
Opgradering van reservoir in Vosburg
Opgradering strate in drie dorpe

Hoofstuk 2

Dienste wat deur die munisipaliteit gelewer word

2.1 Gratis basiese dienste

Die volgende gratis basiese dienste is 2010/2011 gelewer:

2.1.1. Carnarvon

1 vullis p.m.
water basies plus 10kl p.m.
elektrisiteit basies p.m. plus 50 eenhede
koopkrag 50 eenhede per maand
4ℓ lampolie, 4 sakke hout per maand (informele)

2.1.2. Vanwyksvlei

1 vullis p.m.
water basies plus 10kl p.m.
koopkrag 50 eenhede p.m.
R5.00 perseelhuur p.m.
R7.70 versekering p.m.
4ℓ lampolie, 4 sakke hout per maand (informele)

2.1.3 Vosburg

1 vullis p.m.
water basies plus 10kl p.m.
1 nagvuil p.m.
elektrisiteit basies p.m. plus 50 eenhede
koopkrag 50 eenhede p.m.
4ℓ lampolie, 4 sakke hout per maand (informele)

2.2. Elektrisiteit

Die munisipaliteit voorsien elektrisiteit aan 578 verbruikers (Carnarvon en Vosburg) met konvensionele meters en 255 met voorafbetaalde meters in Vosburg. Carnarvon het 80 voorafbetaalde meters. Elektrisiteit in Vanwyksvlei en 'n gedeelte van Carnarvon word deur Eskom voorsien. Elektrisiteitstariewe vir die 2010/2011 boekjaar was as volg:

Maandelikse tarief – R94.47 (BTW uitgesluit) per maand
Eenheidstarief – R0.68 (BTW uitgesluit) per eenheid
Koopkrag – R0.77 (BTW uitgesluit) per eenheid (Vosburg)

Koopkrag - R0.90 (BTW uitgeslut) per eenheid (Carnarvon)

2.3. Water

Die Raad voorsien skoon water aan 1943 huishoudings (Carnarvon, Vanwyksvlei, Vosburg). Water word in Carnarvon deur ses boorgate voorsien. In Vosburg word water deur drie boorgate voorsien, en Vanwyksvlei drie boorgate.

Watertariewe vir die 2010/2011 boekjaar was as volg:

Basies R98.24 per maand

Verbruik:

0	-	6 kl	R0.88 (BTW uitgesluit)per kl.
7	-	20 kl	R1.06 (BTW uitgesluit)per kl.
21	-	50 kl	R2.50 (BTW uitgesluit)per kl.
Bo		50 kl	R4.54 (BTW uitgesluit)per kl.



Binnekant van Saaipoortpompstasie.



Kwaggakolk watervoorsieningsprojek

2.4. Sanitasie en Reinigingsdienste

Die emmerdiens te Carnarvon is totaal uitfaseer en word nou bedien met spoeltoilette wat direk afgevoer word na die oksidasiedamme. Dienste word ook aan 694 verbruikers met spoelstelsels en 277 met putstelsels in Vanwyksvlei gelewer. Verbruikers met dreine word op aanvraag gepomp. Die putstelsels word ook op aanvraag gepomp. 2 038 Verbruikers se vullis word een maal per week per swart sak verwyder.

Die tariewe vir die 2010/2011 boekjaar was soos volg:

R119.07 (BTW uitgesluit) per suiging
R175.43 (BTW uitgesluit) per suiging – Staat
PLUS 100% na ure (BTW uitgesluit)

Tuinvullis	R143.59 (BTW uitgesluit) per verwydering.
Nagvuil	R 84.85 (BTW uitgesluit) per verbruiker per maand.
Vuilwater	R 84.85 (BTW uitgesluit) per verbruiker per maand.

Die volgende dienste word ook gelewer:

Behuising	– beperkte diens, aantal wonings.
Brandweerdiens	– beperkte diens.
Noodramp	– beperkte diens in al drie dorpe.
Omgewingsgesondheidsdienste	– nie meer die funksie van kategorie B munisipaliteite nie. Omgewingsgesondheidsbeampte wel gesekondeer na munisipaliteit.
Museums	– dienste te Carnarvon en Vosburg.
Openbare Werke	– dienste word in al drie dorpe gelewer.
Parke, oopruimtes en sportgronde	– dienste word in al drie dorpe gelewer
Strate en sypaadjies	– dienste word in al drie dorpe gelewer.
Verkeer en lisensiëring	– beperkte diens in Carnarvon.
Vliegveld	– dienste word in al drie dorpe gelewer, slegs Carnarvon het 'n geregistreerde vliegveld.
Begraafplaas	– dienste word in al drie dorpe gelewer.
Biblioteekdiens	– dienste word in al drie dorpe gelewer.

Meent	- dienste word in al drie dorpe gelewer.
Hoofpaaie	- dienste word in al drie dorpe gelewer.
Natuurtuin	- beperkte diens net in Carnarvon.
Skut	- beperkte diens net in Carnarvon.
Swembad	- beperkte diens net in Carnarvon.
Woonwapark	- dienste word in Carnarvon en Vosburg gelewer.

Hoofstuk 3

Menslike Hulpbronne en Organisasie bestuur

Met die verkiesing in Mei 2011 is ses nuwe Raadslede verkies, die Raad bestaan nou uit vyf mans en twee vrouens. Die Burgemeester en Raadslede het deur die jaar verskeie werkswinkels (opleiding) en vergaderings bygewoon. Raadslede word vergoed met inagneming die boperk en bekostigbaarheid.

3.1 Personeel

Die personeelkorps bestaan uit 79 in die volgende funksionele departemente

Administrasie
Finansies
Siviel en Elektrisiteit
Interne Oudit
(Sien aangehegte organigram)

Die werksplekvaardigheidsplan vir die boekjaar onder oorsig is hersien en ingedien.

Personeel is lid van een van die volgende fondse:

Aftree fondse			
Pensioenfonds	:	5	amptenare
Aftreefonds	:	38	amptenare
SAMWU Voorsorgfonds	:	23	amptenare

Mediese fondse			
Munimed	:	1	amptenare
Hosmed	:	15	amptenare
L.A. Heath	:	1	amptenaar

Salarisaanpassings is ten volle deur die Raad geïmplementeer soos beding en voorgeskryf. Die Raad se beleid vir enige werkskeppingsprojekte is dat mans en vrouens op 'n 50/50 basis aangestel moet word. Alle vakatures word volgens die Raad se Wet op Gelyke Geleenthede Plan gevul.

Die volgende aanstellings is gedoen:

Carnarvon:

Biblioteek: Skoonmakers	-	2 vrouens
Swembadpersoneel (5 maande)	-	1 man
	-	1 vrou
Kontrakteur: lewering van elektriese dienste	-	1 man
Intern	-	1 man
Persoonlike Assitent	-	1 vrou

Vanwyksvlei:

Biblioteek: Skoonmaker	-	1 vrou

Vosburg:

Biblioteek: Skoonmaker	-	1 vrou

Personeeluitgawes het die afgelope aantal jare gestyg, desondanks die feit dat die Raad geen nuwe poste geskep het nie. Die persentasie van die bedryfsbegroting ten opsigte van personeeluitgawes is as volg:

2010/2011 - 28.95 % (toekennings ingesluit)

Diens verlaat

Een personeellid het afgetree met pensioen.

Opleiding

Raadslede het vir die boekjaar onder oorsig etlike kursusse bygewoon. Die doel van hierdie opleiding is om die raadslede se kennis te verbreed. Raadslede wat in Mei 2011 verkies is het nog beperkte opleiding ontvang.

GRAP – Finansiële kursus
Ontwikkelingsprogram
Projekbestuur
Geïntegreerde Ontwikkelingsbeplanning
HIV / VIGS

Amptenare

GRAP - Begrotings, state

Administrasie	-	Argief wetgewing
Administrasie	-	Rampbestuur
Watervoorsiening	-	Instandhouding

3.2 Noodrampbestuur

'n Volledige Noodramp bestuursplan is opgestel en 'n Hoof en Adjunkhoof is aangewys. Die Distriksmunisipaliteit dien as die noodrampbestuurs-sentrum vir die Pixley ka Semestreek en Kareeberg Munisipaliteit is slegs een van die 8 satellietstasies in die streek.

3.3 *Geïntegreerde Ontwikkelings- en Waterdiensteplanne*

Die hersiening van die Geïntegreerde Ontwikkelings- en waterdiensteplanne soos vereis, is in samewerking met konsultante, gedoen. Deelname deur die gemeenskap is egter swak en is die onderskeie wykskomitees betrek.

3.4 Prestasiebestuurstelsel 2010/2011

INTRODUCTION

The report is compiled in terms of the Performance Management System of Kareeberg Municipality and the Local Government: Performance Regulations for Municipal Managers and Managers directly accountable to Municipal Managers, 2006 (Municipal Performance Regulations) or (MPR)

LEGISLATIVE FRAMEWORK

The following are conditions attached to the award of a bonus to an employee for outstanding performance as prescribed by legislation.

Affordability

Section 38 of the Municipal Systems Act requires a municipality to establish a performance management system which is commensurate with its resources. The Municipal Performance Report, in section 8, makes affordability to the municipality a condition for bonuses to be paid to senior managers.

Period permissible to award a performance bonus

The Municipal Systems Amendment Act restricts the award of bonuses to employees to a period of a financial year.

Submission and adoption of the Annual Report

A third condition is that a performance bonus can only be paid after the Annual Report for the year under review has been submitted and adopted by Council. At this point of the municipal business cycle, the Auditor General has had an opportunity to express an opinion on the municipality's financial statements and the municipality's planning and performance management systems.
It is also at this stage in the business cycle that the Oversight Committee of Council has had an opportunity to make recommendations to Council on the Annual Report in terms of section 129 of the MFMA.
The Annual Report content, process and resultant Oversight Report is a fairly accurate indicator of overall performance of a municipality over a particular year.

Performance Evaluation

The fourth condition is for a credible performance evaluation or assessment process in terms of the section 26 and 27 of the MPR.

Council Approval

The fifth condition is that the Evaluation or Performance Assessment Report and the awarding of bonuses must be approved by Council.

Percentage Limit

A Performance bonus is capped at 14% of the all-inclusive remuneration package in terms of section 32 of the MPR.

THE 2010/11 FINANCIAL YEAR PERFORMANCE EVALUATION

The 2010/11 Performance Evaluation took place on 26 September 2011. The evaluation was done by an Evaluation Panel appointed by the Council in terms of the prescriptions of the MPR.

EMPLOYEES EVALUATED

The report covers the annual performance assessment for the 2010/11 of the following employees

NAME	DEPARTMENT
ZE Dingile	Municipal Manager
DB Rossouw	Chief Financial Officer
NJ Van Zyl	Head of Corporate Services
APF van Schalkwyk	Chief Operational Manager

EVALUATION PROCEDURE AND CRITERIA

Procedure

Each senior manager was required to compile a portfolio of evidence supporting their performance against key performance indicators agreed to with the municipality in their signed performance agreements.
Employees were also to indicate their own self-scores against the total weighting for each KPI in the performance agreements based on their performance. The scores were then confirmed with the Municipal Manager in case of section 57 managers and with the Mayor in the case of the Municipal Manager based on their satisfaction with the evidence submitted.

Criteria

The assessment criteria consists of two components with a weighting of 80:20 allocated to key performance areas (KPAs) and core competency requirements (CCR) requirements respectively.
80% of the score is the main area of work. Assessment will be based on performance in terms of outputs and outcomes linked to KPAs agreed to in the performance plan.
20% of the score is based on CCR that are deemed to be the most critical for the employee's specific job and agreed to during contracting.

Key Performance Areas

The KPAs are modelled according to the 2006-2011 Local government Strategic Agenda.

- Basic Service delivery;
- Municipal Institutional Development and Transformation;
- Local economic Development;
- Municipal Financial Viability and Management;
- Good Governance and Public Participation;

Core Managerial and Occupational Competencies

CCRs are selected according to a specific field of a Senior Manager from the following list required by Regulations.

- Strategic capability and leadership;
- Programme and project management;
- Financial management (c);
- Change management;
- Knowledge management;
- Service Delivery Innovation;
- Problem solving and analysis;
- People management and empowerment (c);
- Client orientation and customer focus (c);
- Communication;
- Honesty and integrity;
- Policy implementation within national policy frameworks;
- Knowledge of PMS and Reporting;
- Global and local political and economic context;
- Policy conceptualization, analysis and implementation;
- Knowledge of multiple municipal fields or discipline;
- Mediation skills;
- Governance skills;
- Self management;
- Competence as required by other national line departments;
- Creativity to improve the functioning of the municipality

MANAGEMENT OF EVALUATION OUTCOMES

Overall Rating

An overall rating is calculated by using the applicable assessment-rating calculator. Such overall rating represents the outcome of the performance appraisal.

The rating Scale for Key Performance Areas and Core Competency Requirements are as follows.

Level	Result	Target to be Achieved %	Description
5	Outstanding performance	75-100	Performance far exceeds the standard expected at this level. The employee has achieved above fully effective results against all performance criteria and KPIs as indicated in the PA and Performance Plan and maintained this in all areas of responsibility throughout the year.
4	Performance significantly above expectations	65-74	Performance is significantly higher than the standard expected in the job. The employee has achieved fully effective results against more than half of the performance criteria and indicators and fully achieved all others throughout the year
3	Fully Effective	50-74	Performance fully meets the standards expected in all areas of the job. The employee has fully achieved effective results against all significant performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance Plan.

Level	**Result**	**Target to be Achieved %**	**Description**
2	Performance not fully effective	30- 49	Performance meets some of the standards expected for the job. The employee has achieved below fully effective results against more than half the key performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance Plan.
1	Unacceptable Performance	Less than 30	Performance does not meet the standard expected for the job. The employee has achieved below fully effective results against almost all of the performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance Plan. The employee has failed to demonstrate the commitment or ability to bring performance up to the level expected in the job despite management efforts to encourage improvement.

Section 32 of the regulations determines the criteria for managing the results of performance evaluation in order to determine the bonus payable to each employee. The scale in the table below guides the determination of bonuses to be paid to employees for outstanding performance.

Percentages as per Regulation	***Percentage Achieved (%)***	***Bonus Percentage (%)***
No bonus	*Less than 130%*	*0%*
5-9%	*130-134*	*5*
	135-139	*6*
	140-144	*7*
	145-147	*8*
	148-149	*9*
10-14%	*150-152*	*10*

Percentages as per Regulation	*Percentage Achieved (%)*	*Bonus Percentage (%)*
	153-155	*11*
	156-158	*12*
	159-160	*13*
	160+	*14*

Rating Calculator

The rating calculator will be used to determine the rating of the participant according to the weights allocated for the key performance areas and core competency requirements.

Methodology

The following methodology was used:

6.1. To do the final evaluation of the Senior Managers for the 2008/09 financial year and award points in terms of the rating calculator for the Key Performance Areas and Core Competency Requirements.

6.2. The Manager already scored himself and the panel members will individually score the manager in terms of the scoring targets.

6.3. The scoring targets are as follow:

6.3.1. ***5=75-100%;***

6.3.2. ***4=65-74%;***

6.3.3. ***3=50-64%;***

6.3.4. ***2=31-49%;***

6.3.5. ***1=less than 30%.***

6.4. The Manager's score will count 20% of the consolidated score and the panel's score will count 80% of the consolidated score.

6.5. The Manager will present his ***Portfolio of Evidence*** as proof for the score given by himself on each of the KPI's and will motivate his score on each of the CCR'.

6.6. A weight were allocated to each of the KPA's and CCR's, this will have an influence on the final score.

6.7. In the case where all panel members did not score a specific KPI or CCR the average of the rest of the panel scores will be used, provided that only one panel member did not score that KPI or CCR. In the case where more than one panel member did not score a KPI or CCR that KPI or CCR are not calculated and brought into the equation.

6.8. Scoring of the Municipal Manager and the Senior Managers were done by two different Evaluation Panels. The Evaluation Panels were constituted as regulated by the MPR of 2006. The Evaluation Panels' meetings were minuted.

6.9. The minutes of the meetings were kept by the Department Corporate Services and the minutes will be used as the official recordkeeping in any future disputes.

SYNOPSIS OF EVIDENCE

Municipal Manager: Rating Calculator

Section 57 Managers

Municipality: Kareeberg
Annual Performance Assessment
Assessment Rating Calculator

Name: Z Dingile
Cycle: Jul-10 to Jun-11

KRA	**Weight**	**Rating**	**Score**
BSD	20%	4.5958333	0.919167
MIT & D	20%	4.5160494	0.90321
LED	20%	4.68	0.936
MFV & M	20%	4.8933333	0.978667
GG & PP	20%	4.7333333	0.946667

CMC	**Weight**	**Rating**	**Score**
Strategic Capability and Leadership	10%	3.93333	0.39333
Financial Management	10%	4.73333	0.47333
Problem Solving and Analysis	10%	4.73333	0.47333
People Management and Empowerment	10%	4.46667	0.44667
Client Orientation and Customer Focus	10%	4.73333	0.47333
Interpretation of and implementation within the legislative an national policy frameworks	10%	4.46667	0.44667
Knowledge of global and South African specific political, social and economic contexts	10%	4.73333	0.47333
Competence in policy conceptualisation, analysis and implementation	10%	3.93333	0.39333
Knowledge of more than one functional municipal field / discipline	10%	4.46667	0.44667

Section 57 Managers					
Municipality: Kareeberg **Annual Performance Assessment** **Assessment Rating Calculator**					
Name: Z Dingile					
		Exceptional and dynamic creativity to improve the functioning of the municipality 11	10%	3.93333	0.39333 0
100%	156.1237		100%		88.2667
KPA weight	80%	CCR weight			20%
KPA SCORE	**125%**	**CCR SCORE**			**18%**
FINAL SCORE					**143%**

Chief Financial Officer: Rating Calculator

Section 57 Managers							
Municipality: Kareeberg **Annual Performance Assessment** **Assessment Rating Calculator**							
Name: B Rossouw							
Cycle:	Jul-10	to	Jun-11				
KRA	**Weight**	**Rating**	**Score**	**CMC**	**Weight**	**Rating**	**Score**
BSD	10%	4.93333	0.4933333	Strategic Capability and Leadership	10%	4.2	0.42
MIT & D	10%	4.85	0.485	Financial Management	10%	4.6	0.46
LED	5%	5	0.25	Problem Solving and Analysis	10%	4.2	0.42
MFV & M	65%	4.92632	3.2021053	People Management and Empowerment	10%	4.4	0.44
GG & PP	10%	4.95	0.495	Client Orientation and Customer Focus	10%	4	0.4
				Interpretation of and implementation within the legislative an national policy frameworks	10%	4.6	0.46
				Knowledge of global and South African specific political, social and economic contexts	10%	4.4	0.44
				Competence in policy conceptualisation, analysis and implementation	10%	4.6	0.46
				Knowledge of more than one functional municipal field / discipline	10%	4.4	0.44
				Exceptional and dynamic creativity to improve the functioning of the municipality	10%	3.8	0.38
	100%		164.18129		100%		86.4
KPA weight			80%	CCR weight			20%

Section 57 Managers	
Municipality: Kareeberg **Annual Performance Assessment** **Assessment Rating Calculator**	
Name: B Rossouw **Cycle:** Jul-10 to Jun-11	
KPA SCORE 131%	**CCR SCORE 17%**
FINAL SCORE	**149%**

Head of Corporate Services: Rating Calculator

Section 57 Managers

Municipality: Kareeberg
Annual Performance Assessment
Assessment Rating Calculator

Name: N van Zyl
Cycle: Jul-10 to Jun-11

KRA	Weight	Rating	Score	CMC	Weight	Rating	Score
BSD	10%	4.8	0.48	Strategic Capability and Leadership	10%	4.4	0.44
MIT & D	70%	4.73333	3.313333	Financial Management	10%	4.6	0.46
LED			0	Problem Solving and Analysis	10%	4.2	0.42
MFV & M	0%		0	People Management and Empowerment	10%	4.4	0.44
GG & PP	20%	4.84	0.968	Client Orientation and Customer Focus	10%	4.4	0.44
				Interpretation of and implementation within the legislative an national policy frameworks	10%	4.4	0.44
				Knowledge of global and South African specific political, social and economic contexts	10%	4.4	0.44
				Competence in policy conceptualisation,	10%	4.4	0.44

Section 57 Managers						
Municipality: Kareeberg **Annual Performance Assessment** **Assessment Rating Calculator**						
Name: N van Zyl **Cycle:** Jul-10 to Jun-11						
			analysis and implementation			
			Knowledge of more than one functional municipal field / discipline	10%	4.4	0.44
			Exceptional and dynamic creativity to improve the functioning of the municipality	10%	4.4	0.44
100%	158.7111			100%		88
KPA weight	80%		CCR weight			20%
KPA SCORE	**127%**		**CCR SCORE**			**18%**
FINAL SCORE						**145%**

Chief Operational Manager: Rating Calculator

		Section 57 Managers						
Municipality: Kareeberg **Annual Performance Assessment** **Assessment Rating Calculator**								
Name: A van Schalkwyk								
Cycle:	Jul-10	to	Jun-11					
KRA	**Weight**	**Rating**	**Score**		**CMC**	**Weight**	**Rating**	**Score**
BSD	80%	4.8627	3.8901961		Strategic Capability and Leadership	10%	3.8	0.38
MIT & D	0%		0		Financial Management	10%	5	0.5
LED	10%	5	0.5		Problem Solving and Analysis	10%	3.8	0.38
MFV & M	0%		0		People Management and Empowerment	10%	3.2	0.32
GG & PP	10%	5	0.5		Client Orientation and Customer Focus	10%	3	0.3
					Interpretation of and implementation within the legislative an national policy frameworks	10%	4.2	0.42
					Knowledge of global and South African specific political, social and economic contexts	10%	3.6	0.36
					Competence in policy conceptualisation, analysis and implementation	10%	4.4	0.44
					Knowledge of more than one functional municipal field / discipline	10%	4.8	0.48
					Exceptional and dynamic creativity to improve the functioning of the municipality	10%	3.6	0.36
					11			0
	100%		163.00654			100%		78.8
KPA weight			80%		CCR weight			20%
KPA SCORE			**130%**		**CCR SCORE**			**16%**

Section 57 Managers	
Municipality: Kareeberg **Annual Performance Assessment** **Assessment Rating Calculator**	
Name: A van Schalkwyk **Cycle:** Jul-10 to Jun-11	
FINAL SCORE	**146%**

Performance Scale and % Bonus payable

OVERALL RATING

The overall rating achieved for the Key Performance Areas and Core Competency Requirements were then converted into a scale of 1 to 5. 1 representing unacceptable performance, and 5 representing outstanding performance as outlined above.

FINAL SCORES AND % BONUS

The following are the final scores and bonus percentages payable on the employees total remuneration packages.

NAME	DESIGNATION	Evaluation Scores	% Bonus payable
ZE Dingile	Municipal Manager	143%	7%
B Rossouw	Chief Financial Officer	149%	9%
NJ van Zyl	Head of Corporate Services	145%	8%
APF van Schalkwyk	Chief Operational Manager	146%	8%

GENERAL RECOMMENDATIONS

The following recommendations are made to improve the municipality's Performance Management System.

9.1. In the case of the evaluation of the Municipal Manager's Panel the Ward Committee Member and the external Mayor did not attend the Panel Evaluation.

9.2. That the municipality use the same councillor and performance committee member on both the evaluation panels for more continuity in the evaluation process

9.3. The for the next financial year both the mid-year and the final evaluation be done by the same set of panels

CONCLUSION AND RECOMMENDATION TO COUNCIL

Council approves the Performance Evaluation Report and authorise the payment of performance bonuses as recommended

3.5 Wet op bevordering van Toegang tot Inligting (Wet no. 2 van 2000)

'n Handleiding soos voorgeskryf is opgestel. Geen versoeke vir tydperk ontvang nie.

3.6 Toerisme / Reklame

Die Raad maak 'n bydrae tot die bedryf van 'n klein medium sake onderneming wat ook dien as 'n toerisme besigheid.

3.7 Liasseerstelsel

'n Nuwe liasseerstelsel is opgestel, ingedien en goedgekeur deur die Departement Argiefdienste en is op 22 Desember 2003 geïmplementeer.

3.8 Landelike Ontwikkeling

Geen bydrae tot ontwikkeling het in die landelike gebied van Kareeberg geskied. Eiendomsbelasting van landelike inwoners, wat nou ook belasting betaal, is in 'n mate gesubsidieer ten einde die heffing bekostigbaar te hou.

3.9 Munisipale Wapen

'n Wapen is deur die Raad aanvaar, waarna dit deur Departement Heraldiek goedgekeur en gepubliseer is.



Hoofstuk 4

Aangeheg vind u die volgende:

Begroting
Geouditeerde finansiële state (2 November 2011)
Goedgekeurde tariewelys
Ouditverslag



Die Burgemeester, Munisipale Bestuurder en bestuur met die sertifikaat wat die munisipaliteit ontvang het vir 'n ongekwalifiseerde ouditverslag vir die boekjaar 2009/2010

Hoofstuk 5

Sien hoofstuk 2 vir die beskrywings van die dienste wat gelewer word.



Water



Riool verwydering



Kragvoorsiening



Vullis verwydering